

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Agenturní zaměstnávání u agentury práce Personal FABRIC

Employment by Employment Agency Personal FABRIC

Student:

Schafferová Klára

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Schafferová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Agenturní zaměstnávání u agentury práce Personal fabric
Employment by Employment Agency Personal fabric

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava v oblasti agenturního zaměstnávání
 3. Agenturní zaměstnávání u agentury Personal fabric
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

JOUZA, Ladislav, Marie SALAČOVÁ a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a. s. 2005. ISBN 80-7357-126-9.
STRÁNSKÝ, Jaroslav et al. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost (k 1. 4. 2012)*. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3.
TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martínková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012
Datum odevzdání: 10.05.2013



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně.

V Ostravě dne10.5.2013.....

.....Schaffnerová.....

podpis

Obsah:

1. ÚVOD.....	3
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	5
2.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	5
2.1.1 Působnost a postavení agentur práce	7
2.1.2 Agentura práce jako účastník právních vztahů, zprostředkovatel zaměstnání.....	7
2.1.3 Zřizování agentur práce	9
2.1.4 Zánik povolení ke zprostředkování	12
2.2 FORMY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	14
2.2.1 Zprostředkování zaměstnání	14
2.2.2 Zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením.....	15
2.2.3 Problémy agenturního zaměstnávání a zaměstnavatelů	17
2.2.4 Pronájem zahraničních zaměstnanců	18
2.2.5 Dohoda o mezinárodním pronájmu pracovní síly	19
2.3 AGENTURA PRÁCE JAKO ZAMĚSTNAVATEL	19
2.3.1 Agenturní zaměstnávání podle pracovní smlouvy	20
2.3.2 Agenturní zaměstnávání podle dohody o pracovní činnosti.....	21
2.3.3 Dohoda o provedení práce a agenturní zaměstnávání	24
2.4 PRACOVNĚ PRÁVNÍ PODMÍNKY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	24
3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ U AGENTURY PERSONAL FABRIC.....	32
3.1 AGENTURA PRÁCE PERSONAL FABRIC	32
3.1.1 Historie agentury práce Personal Fabric	33
3.1.2 Ethnic Friendly zaměstnavatel	33
3.2 PŮSOBENÍ PERSONAL FABRIC	34
3.2.1 Situace na trhu.....	34
3.3 FORMY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ U PERSONAL FABRIC	38
3.3.1 Zprostředkování zaměstnání.....	38
3.4 AGENTURA PRÁCE PERSONAL FABRIC JAKO ZAMĚSTNAVATEL	41
3.4.1 Druhy smluv.....	42
3.5 PRACOVNĚPRÁVNÍ PODMÍNKY AGENTURY PRÁCE PERSONAL FABRIC.....	46
3.5.1 Agentura práce Personal fabric a bezpečnost a ochrana zdraví při práci	49
3.6 KONTROLA AGENTURY PRÁCE PERSONAL FABRIC	52
3.6.1 Kontrolní orgány.....	52
4. ZHODNOCENÍ	53
5. ZÁVĚR	54
6. POUŽITÁ LITERATURA.....	55

7. SEZNAM OBRÁZKŮ	56
8. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	56
9. SEZNAM PŘÍLOH	56

1. ÚVOD

Tématem bakalářské práce je agenturní zaměstnávání jako forma zprostředkování zaměstnání v právní úpravě. Tato práce pohlíží na agenturní zaměstnávání jako na celek. V pracovním právu se agenturní zaměstnávání objevuje už od roku 2004, díky přijetí nového zákona č. 435/2004, Sb., zákona o zaměstnanosti. Od té doby se agenturní zaměstnávání stalo využívanějším. Před rokem 2004 se v praxi subjekty, které své zaměstnance přidělovaly k jiným zaměstnavatelům, označovaly jako pracovní agentury. Právní oporou byl § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 30. 9. 2004 a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce (obě ustanovení byla zrušena ke dni 30. 9. 2004).

Tato bakalářská práce se dělí na dvě stěžejní části, teoretickou část a praktickou část. Na konci bakalářské práce je celkové zhodnocení, které nám shrnuje veškeré poznatky zjištěné v souvislosti s agenturním zaměstnáváním. Teoretickou část tvoří právní úprava v oblasti agenturního zaměstnávání a popisují ji následující kapitoly.

První kapitola bakalářské práce se bude zabývat právní úpravou agenturního zaměstnávání. Jde zejména o právní úpravu činností a působnost agentur práce, které mají významný vliv na dočasné zaměstnávání, zapůjčování zaměstnanců i najímají pracovní síly. Popisují zde způsob vzniku agentur práce, jejich fungování, délku trvání a zánik povolení ke zprostředkování.

Druhá kapitola bakalářské práce řeší formy agenturního zaměstnávání. Zde patří zaměstnávání zaměstnanců, zaměstnávání zaměstnanců dočasným přidělením, pronájem zahraničních zaměstnanců. Malou část věnuje také problémům, které v praxi mohou nastat mezi agenturou práce a zaměstnavatelem. Těmito problémy se rozumí, kdo a jakým způsobem určuje rozsah a délku pracovní doby, zda má dočasně přidělený zaměstnanec nárok na stravenky, neplacené volno, apod. V této kapitole je zmíněna dohoda o mezinárodním pronájmu pracovní síly.

Třetí kapitola bakalářské práce popisuje agenturu práce jako zaměstnavatele. Definuje agenturní zaměstnávání podle pracovní smlouvy a její podstatné náležitosti. Dále pak agenturní zaměstnávání podle dohody o pracovní činnosti a agenturní zaměstnávání podle

dohody o provedení práce. V závěru této kapitoly jsou popisovány povinnosti zaměstnance pracovní agentury současně evidovaného v evidenci úřadu práce.

Čtvrtá kapitola bakalářské práce je věnována pracovněprávním podmínkám agenturního zaměstnávání. Jsou zde uvedeny například, pracovní doba, práce ve dnech pracovního klidu, práce přesčas a dovolená na zotavenou, v neposlední řadě také bezpečnost a ochrana zdraví při práci, povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnance, používání osobních ochranných pracovních prostředků, lékařských prohlídek a dalších.

Praktickou část bakalářské práce tvoří agenturní zaměstnávání u agentury Personal fabric. Analyzuje agenturní zaměstnávání u konkrétní agentury práce Personal fabric.

V první části je představena agentura práce Personal fabric včetně historie.

V druhé části je popsáno působení agentury práce Personal fabric na současném trhu.

Třetí část je věnována formě zprostředkování zaměstnání, mzdovým a pracovním podmínkám a v neposlední řadě také problémům agenturního zaměstnávání.

Ve čtvrté části jsou detailně vyjmenovány druhy smluv uzavíraných mezi agenturou práce Personal fabric a zaměstnanci.

V páté části jsou rozepsány pracovněprávní podmínky agentury práce Personal fabric, jako jsou pracovní doba, nárok na dovolenou a bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

V šesté části jsou vyjmenovány kontrolní orgány, které jsou oprávněny provádět kontrolu agentury práce Personal fabric a výsledky těchto kontrol.

Cílem práce je analýza agenturního zaměstnávání u konkrétní agentury práce Personal fabric.

Informace jsou čerpány z výroční zprávy agentury práce Personal fabric, z portálu ministerstva práce a sociálních věcí, a také komunikací se zaměstnankyní agentury práce Personal fabric.

Poslední dvě části bakalářské práce tvoří zhodnocení a závěr. Zde jsou vypsány vzniklé nesrovnalosti mezi teorií a praxí. Zda dělá agentura práce Personal fabric vše v souladu se zákonem.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

2.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Prameny práva jsou právní předpisy, které obsahují obecně závazné právní normy pro určitou oblast. Právní prameny agenturního zaměstnávání nalezneme v předpisech práva mezinárodního a unijního, také v legislativě národní. Agenturní zaměstnávání není jen záležitostí pracovního práva, zasahuje také do finančního práva, správního práva, občanského a obchodního práva (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 500/2004 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník). (Tošovský A., 2011)

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je na poli mezinárodního práva významnou institucí upravující problematiku pracovního práva, její Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, byla přijata dne 19. 6 1997 na 85. Zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce v Ženevě a vstoupila v platnost 10. 5. 2000. Dne 11. 4. 2003 ministerstvo zahraničních věcí sdělilo, že Parlament a prezident České republiky vyslovil souhlas a ratifikoval ji (Sdělení Ministerstva zahraničních věcí České republiky č. 38/2003 Sb. m. s.). Kromě jiných právních dokumentů, vznikla také Úmluva MOP č. 100 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. Podle Úmluvy č. 181 může být soukromou agenturou práce jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která je nezávislá na veřejných orgánech a poskytuje některé z těchto služeb na trhu práce:

- služby, které spočívají v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je třetí straně, která může být fyzická nebo právnická osoba, stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- služby, při kterých dojde ke střetnutí nabídky a žádosti o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,

- jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání, jako například poradenská činnost, poskytování informací o zaměstnání, apod. (Tošovský A., 2011)

Dne 1. 5. 2004 se Česká republika stala součástí Evropské unie, což ji přineslo určité povinnosti v dodržování primárních a sekundárních pramenů Evropských společenství. V Listině základních práv Evropské unie se říká, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky vhodné k jeho zdraví, bezpečnosti a důstojnosti a na stanovení maximálně možné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Dále například ve směrnici Rady 2000/43/ES a směrnici Rady 2000/78/ES, ale také v zákoníku práce nebo v zákonu o zaměstnanosti se zakazuje přímá i nepřímá diskriminace zaměstnanců.

Důležitými právními předpisy v české právní úpravě agenturního zaměstnávání jsou zákon č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a zákon č. 262/2006, zákoník práce v platném znění. Zákoník práce upravuje v části třinácté, hlavě V podrobnosti týkající se vztahů mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Zákon o zaměstnanosti upravuje v části druhé, hlavě I zprostředkování zaměstnání obecně. Dále pak, v hlavě IV se zabývá vydáváním povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativními povinnostmi agentur práce. V oblasti kontroly se podle ustanovení § 129 zákona o zaměstnanosti uplatní též zákon č. 552/1991 Sb., ostatní kontroly, v platném znění, kterým se subsidiárně řídí postup při provádění kontroly podle zákona o zaměstnanosti. Pro kontrolu agenturního zaměstnávání je stěžejní zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, který upravuje okruh kontrolních pravomocí inspekce práce. Kromě uvedených zákonů upravují agenturní zaměstnávání ještě podzákonné právní předpisy, z nichž nejvýznamnější je nařízení vlády o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Dále můžeme najít vysvětlení některých ustanovení zákona v pokynech ministerstva práce a sociálních věcí. V praxi jsou velice významné směrnice profesních sdružení agentur práce. Nejvýznamnější z těchto subjektů jsou v současné době Asociace poskytovatelů personálních služeb a Asociace pracovních agentur, které sdružují nejdůležitější agentury práce v České republice, a které se zavázaly dodržovat společný Etický kodex. (Tošovský A., 2011)

2.1.1 Působnost a postavení agentur práce

Agenturní zaměstnávání působí zejména v sektoru dočasného zaměstnávání. Jde o souhrnné označení oboru, který zahrnuje agentury působící v oblasti poradenské, informační, přímého zprostředkování zaměstnání zájemců o práci, dále dočasného přidělování zaměstnanců (pronajímání pracovní síly), náboru pracovníků a zajišťování úkonů s tím spojených. Vyplývá z toho, že dosazují vhodné lidi, kteří jsou vybaveni speciálními dovednostmi na pro ně vhodné pracovní pozice. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.1.2 Agentura práce jako účastník právních vztahů, zprostředkovatel zaměstnání

Účastníky právních vztahů podle § 3 ZoZ jsou:

- ČR zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
- Fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
- Zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,
- Právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

Státní příslušník jiného členského státu evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Do § 3 ZoZ byla převzata a doplněna o zaměstnavatele podle zvláštních právních předpisů ze zákoníku práce definice zaměstnavatele, který zahrnuje jak podnikatelské subjekty, tak i další zaměstnavatele. Další subjekty, o které se tento zákon rozšířil, vykonávají činnost v oblasti zaměstnanosti a na úseku trhu práce. Jsou to například zařízení provádějící rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, územní samosprávné celky, apod.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydává tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání, které je nutné získat pro provozování agenturního zaměstnávání.

Zprostředkování zaměstnávání najdeme v § 15 ZoZ a rozumí se jím:

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly;
- Zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení;
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za určitých podmínek stanovených zákonem zprostředkovávají zaměstnání:

- Úřady práce,
- Právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k zaměstnání

V § 60 odst. 2 až 7 ZoZ nalezneme podmínky, které každý subjekt ucházející se o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí splnit.

Fyzická osoba musí splňovat všeobecné podmínky, tím se rozumí dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost, dále pak odbornou způsobilost a musí mít bydliště na území České republiky.

Právnická osoba se sídlem mimo území České republiky musí také doložit bezúhonnost odpovídajícími doklady vydanými státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců. Tyto doklady nesmí být starší než 3 měsíce.

2.1.3 Zřizování agentur práce

Od 1. 10. 2004 může zprostředkovatelskou činnost provádět jakákoli právnická osoba, jako například obchodní společnost, zaměstnavatel, zahraniční firma, vzdělávací zařízení apod. Musí však splnit některé zákonné podmínky. Pro získání oprávnění pro zprostředkovatelskou činnost musí právnická osoba podat žádost o povolení k této činnosti. Zákon stanoví povinné náležitosti žádosti o povolení této činnosti zvlášť pro právnické osoby a zvlášť pro fyzické osoby (§ 61 odst. 1. Až 4. ZoZ).

Právnické osoby v žádosti musí uvést tyto následující údaje:

- předmět své budoucí činnosti, zda bude zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky nebo bude zprostředkovávat zaměstnání cizinců na území České republiky či občanů České republiky nebo cizinců do zahraničí,
- identifikační údaje,
- formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno,
- druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
- územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
- identifikační údaje odpovědného zástupce.

K žádosti je právnická osoba povinna připojit:

- potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce (Za bezúhonnost se považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, dokládá se výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce.)
- doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce (Za odbornou způsobilost se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Nebo má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.)
- prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce

- adresu pracovišť, která budou zprostředkování zaměstnání provádět

Fyzické osoby v žádosti musí uvést tyto následující údaje:

- identifikační údaje,
- místo a předmět podnikání,
- formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno. V tomto bodě musí uvést, zda žadatel bude vykonávat jednu nebo více, popřípadě všechny formy zprostředkování, jak jsou uvedeny v § 14 odst. 1 ZoZ,
- druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno
- územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět

K žádosti je fyzická osoba povinna připojit:

- potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce (Za bezúhonnost se považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, dokládá se výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce.),
- doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce (Za odbornou způsobilost se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Nebo má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.),
- adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování zaměstnání provádět

Agentura práce, tedy i právnická nebo fyzická osoba, která získala povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí do 31. Ledna běžného roku sdělovat ministerstvu práce a sociálních věcí počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele (Uživatel se rozumí zaměstnavatel, pro něhož zaměstnanec agentury práce dočasně vykonává práci.).

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je zpoplatněno správními poplatky. Cizincům, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání v České

republike anebo povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí činí správní poplatek 10 000 Kč. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání v České republice činí 5 000 Kč. Tyto poplatky se hradí na účet ministerstva práce a sociálních věcí nebo formou kolkových známek. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

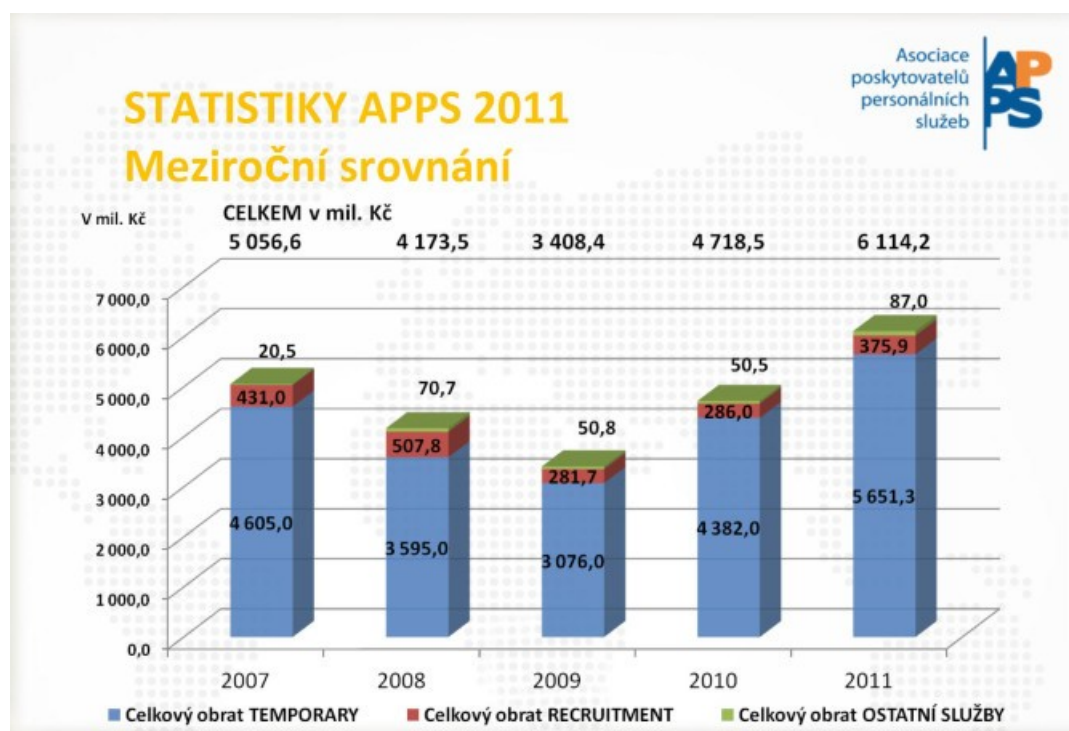
Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na dobu 3 let a tuto dobu nelze prodloužit. O povolení lze však žádat opakovaně. Je nutné podat žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání včetně všech příloh, a zahájit tak nové správní řízení. Pokud agentury práce mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale potřebují rozšířit stávající rozsah, musí také podat žádost o povolení. Doporučuje se, aby žadatelé opětovně o toto povolení požádali nejpozději 3 měsíce před uplynutím platnosti současného povolení. Projednání této žádosti trvá většinou 6 až 10 týdnů. Pokud by tak neučinili, mohlo by se stát, že by ministerstvo práce a sociálních věcí udělení nestihlo projednat, nebo by nestihlo vydat pravomocné rozhodnutí a žadatel by ztratil postavení agentury práce až do doby, než by toto povolení získal a tudíž by nesměl zprostředkovávat zaměstnání. Při novém nebo opětovném podání žádosti ministerstvo práce a sociálních věcí znovu hodnotí všechny dané podmínky a dále přihlíží k tomu, zda agentura práce v předchozím období plnila všechny zákonem stanovené požadavky a zda každoročně poskytovala ministerstvu práce a sociálních věcí údaje o své činnosti, které jsou stanovené zákonem. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

AGENTURA PRÁCE A STATISTIKA

Do 31. ledna běžného roku za uplynulý kalendářní rok musí agentury práce sdělovat ministerstvu práce a sociálních věcí zejména tyto údaje pro statické účely:

- počet volných míst, na která bylo zprostředkování práce požadováno
- počet fyzických osob agenturou umístěných
- počet agenturních zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele

Obr. 2.1.3.1. Meziroční srovnání



Zdroj: (Asociace poskytovatelů personálních služeb, [24-04-2013], www.apps.cz)

2.1.4 Zánik povolení ke zprostředkování

Povolení ke zprostředkování zaměstnání je upraveno z § 63 odst. 1 ZoZ a zaniká v těchto případech:

- smrt fyzické osoby nebo zánik právnické osoby,
- výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno
- rozhodnutí ministerstva práce a sociálních věcí o odejmutí povolení

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodne o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání v následujících případech:

- držitel o odejmutí povolení požádá,
- držitel přestal splňovat podmínky uvedené v § 60 ZoZ pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,

- držitel zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a ZoZ, nebo do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání nedoloží ministerstvu práce a sociálních věcí doklad o sjednání tohoto pojištění,
- držitel zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo poruší povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, nebo v rozporu s dobrými mravy,
- držitel poruší povinnost uloženou agenturám práce § 308 nebo § 309 zákoníku práce,
- držitel opakovaně poruší oznamovací povinnost uloženou v § 59 ZoZ.

V posledních třech jmenovaných případech může držitel opět požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání až po uplynutí 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Další případ kdy je možné požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 3 ZoZ, který stanoví, že ministerstvo práce a sociálních věcí zahájí řízení o odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě na základě podnětu ministerstva vnitra. V tomto řízení ministerstva vnitra vydá nové (nesouhlasné) stanovisko podle § 60a ZoZ a ministerstvo práce a sociálních věcí na základě nesouhlasného stanoviska toto povolení ke zprostředkování zaměstnání rozhodnutím odejme. V tomto rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání ministerstvo práce a sociálních věcí určí den, ke kterému je agentura práce povinna ukončit svou činnost. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odebráno vykonávat už jen činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí. (Tošovský A., 2011)

2.2 Formy agenturního zaměstnávání

2.2.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání je popsáno v zákonu o zaměstnanosti jako činnost, která je zaměřena na vyhledávání vhodného zaměstnání občanů, kteří se ucházejí o práci a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je také informační a poradenská činnost. Tuto činnost lze provádět za účelem dosažení zisku, i když se tato práce nepovažuje za živnost a tudíž k ní není potřeba povolení živnostenského úřadu. Za zprostředkování zaměstnání nelze považovat zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích nebo v elektronických médiích nebo také inzerce o volných pracovních místech v časopisech nebo jiných tiskovinách, jelikož není prováděná přímá zprostředkovatelská činnost. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Osobní údaje o fyzických osobách a o zaměstnavatelích může agentura práce získávat, zpracovávat a sdělovat pouze k účelům zprostředkování zaměstnání nebo ke statistice. Osobní údaje o fyzických osobách, kterým je zprostředkováváno zaměstnání nebo poskytovány další služby podle ZoZ se mohou zpracovávat pouze s jejich souhlasem. Povolení úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu se vyžaduje v případě zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým se zprostředkovává zaměstnání mimo území členských států Evropské unie, k předání těchto údajů a také údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do zahraničí. Povolení úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu se nevyžaduje v případě zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým se zprostředkovává zaměstnání v rámci členských států Evropské unie, k předání těchto údajů a také údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do členských států Evropské unie nebo Evropskému koordináčnímu výboru. Zprostředkovatelskou činnost nelze vykonávat bez informací o zaměstnancích, ale musí být respektováno právo občana na ochranu osobních údajů jakožto součástí práva na soukromí. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.2.2 Zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením

Dočasným přidělením se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce uživatele. Toto dočasné přidělení jde jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákoník práce. V dohodě o dočasném přidělení musí být uvedeno:

- a) základní údaje dočasně přiděleného zaměstnance (jméno, příjmení, rodné číslo, datum a místo narození a bydliště),
- b) druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat,
- c) místo výkonu práce,
- d) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance do zaměstnání,
- e) dobu trvání dočasného zaměstnání,
- f) mzdové a pracovní podmínky, a podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno ještě před uplynutím sjednané doby,
- g) číslo a datum vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Doba trvání dočasného přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Agentura práce nemůže zaměstnance přidělit k výkonu práce u stejného zaměstnavatele na delší dobu než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Význam toho ustanovení je v ochraně práva agenturního zaměstnance. V praxi se často stává, že zaměstnavatel má zájem agenturního zaměstnance přímo zaměstnat, protože je s ním velmi spokojený. Pro zaměstnance to znamená, že bude mít vyšší míru právní i sociální jistoty. Pokud by zákon toto ustanovení neobsahoval, byl by přestup zaměstnance komplikovanější. Existují dvě situace, při kterých toto omezení neplatí:

- a) o další pokračování práce u stejného uživatele agenturu práce požádá sám zaměstnanec, tuto žádost stačí projednat ústně. V tomto případě je možné právní vztah prodlužovat opakovaně, avšak vždy maximálně na 12 měsíců,
- b) výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. V tomto případě může agenturní zaměstnanec u

stejného zaměstnavatele pracovat až do návratu zaměstnance z rodičovské nebo mateřské dovolené.

V některých případech agentura práce přiděluje zaměstnance uživateli, který sám nedokáže předem odhadnout délku trvání některých prací. V tomto případě agentura práce se svými zaměstnanci uzavře smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s časovým vymezením „na dobu trvání dočasného přidělení“. Případně „po dobu trvání jeho zakázky“ anebo „na základě jeho aktuální potřeby“. Uživatel by v takovýchto případech měl včas informovat agenturu práce, že se předmětné práce chýlí ke konci. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

K předčasnému ukončení dočasného přidělení před uplynutím původně sjednané doby může dojít z následujících důvodů:

- a) dohodou mezi agenturou práce a přiděleným zaměstnancem,
- b) jednostranným prohlášením uživatele podle podmínek, které jsou sjednané v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- c) jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek, které byly sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Mzdové podmínky pronajatého zaměstnance musí být stejné jako mzdové podmínky nebo platové zařazení srovnatelného zaměstnance na stejném nebo podobném pracovním místě s přihlédnutím postavení, kvalifikaci a dovednostem. Pokud srovnatelný zaměstnanec neexistuje, musí se vycházet z platné kolektivní smlouvy. Pokud neexistuje ani kolektivní smlouva, náleží pronajatému zaměstnanci mzda, jakou by za stejnou práci dostával zaměstnanec uživatele. Toto neplatí v případě dohody o pracovní činnosti. Tato dohoda je výsledkem smluvního ujednání, a zde platí volná úvaha zaměstnavatele o výši odměny, na kterou se nevztahují minimální mzdové tarify. (Tošovský A., 2011)

Pojem pracovní podmínky není v právních předpisech definován. Právní základ pracovních podmínek tvoří pracovněprávní předpisy, Předpisy k pracovnímu prostředí hygienické předpisy a zdravotnické předpisy apod. Tyto podmínky se týkají ve stejné míře zaměstnanců dočasně pronajatých podle pracovní smlouvy i podle dohody o pracovní činnosti. Podle § 224 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a v souladu se zvláštními

právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovně lékařské služby. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.2.3 Problémy agenturního zaměstnávání a zaměstnavatelů

Nejčastějšími problémy agenturního zaměstnávání a zaměstnavatelů v praxi jsou, kdo a jakým způsobem určuje rozsah a délku pracovní doby, zda má dočasně přidělený zaměstnanec nárok na stravenky, neplacené volno nebo jak bude vyřešena situace, kdy dočasně přidělený zaměstnanec způsobí ve výkonu své pracovní činnosti škodu, apod. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Rozsah a délku pracovní doby stanoví zákoník práce podle § 38 (povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnanec musí realizovat výkon práce, který mu byl zadán uživatelem. A musí být realizován v době, v níž je zaměstnanec přidělen k uživateli a stanoví veškeré podrobnosti pro pracovní výkon dočasně přiděleného zaměstnance v rámci určené doby. To znamená, že musí přesně stanovit začátek a konec pracovní doby, rozvrh přestávek v práci apod. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci stravování, avšak toto poskytování není pracovněprávním nárokem. Ani na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu se nemůže pro tohoto zaměstnance poskytování stravování stát právním nárokem, neboť tyto dokumenty se nevztahují na pronajaté zaměstnance a zákoník práce neupravuje poskytování stravování jako nárok. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Je možné, aby zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy na určenou dobu, přičemž zůstává hlavním zaměstnavatelem a to i v případě, že si zaměstnanec sjedná vedlejší pracovní poměr u jiného zaměstnavatele. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

V případě, že dočasně přidělený zaměstnanec způsobí škodu při výkonu své pracovní činnosti, postupuje se podle obecných zásad zákoníku práce při uplatnění náhrady škody vůči zaměstnanci (§ 172 a násl. v zákoníku práce). Jestliže vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škoda jinému zaměstnavateli odpovídá za tuto škodu agentura práce nebo zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Tento

subjekt pak poškozenému uhradí plnou výši této škody a následně může škodu uplatňovat na tomto zaměstnanci podle ustanovení zákoníku práce maximálně do 4,5 násobku jeho průměrného výdělku. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.2.4 Pronájem zahraničních zaměstnanců

Podle zákona o zaměstnanosti mohou agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z České republiky do zahraničí a ze zahraničí do České republiky. Tyto agentury práce musí mít přeshraniční prvek, v praxi se jedná o zahraniční agenturu práce nebo zaměstnavatele, který vyšle svého zaměstnance k českému uživateli, česká agentura práce, která přidělí svého zaměstnance k zahraničnímu uživateli nebo česká agentura práce, která přidělí cizince k českému uživateli. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Pronájem pracovní síly se stává obsahem smlouvy jenom v případě, kdy zahraniční agentura práce nebo zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance k českému uživateli. Aby se jednalo o agenturní zaměstnávání, je tedy nutné, aby bylo zaměstnání zprostředkováno za úplatu (provizi) ve prospěch zahraničního zaměstnavatele. Pokud je zaměstnanec vyslán do České republiky bez nároku na provizi, nejedná se o agenturní zaměstnávání. (Tošovský A., 2011)

Pokud jde o přidělení českou agenturou práce svého zaměstnance k zahraničnímu uživateli, je nutné mít zvláštní povolení od ministerstva práce a sociálních věcí. Navíc zaměstnanec musí podléhat tamějším pracovněprávním předpisům a musí získat povolení podle zákonných požadavků dané státu. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Při dočasném přidělování cizinců českou agenturou práce na území České republiky je důležité obdržet zvláštní povolení od ministerstva práce a sociálních věcí. Na toto přidělení se vztahují české právní předpisy a pracovní podmínky agenturního zaměstnance, v našem případě cizince. V některých případech lze omezit nebo zakázat zprostředkování dočasného zaměstnání pro některé kategorie pracovníků či druhy činností a to buď, zákonem (§ 66 ZoZ) nebo nařízením vlády na základě ustanovení § 64 ZoZ.

Nařízení zakazuje agenturám práce zprostředkovávat pro cizince druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo druhy prací, které jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení. V roce 2009 byl novelizován zákon č. 382/2008 Sb., o zaměstnanosti, který zavedl do českého právního řádu zákaz dočasného přidělování zaměstnanců – cizinců, kterým byla vydána zelená karta. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.2.5 Dohoda o mezinárodním pronájmu pracovní síly

Vzájemné vztahy mezi českou firmou a zahraniční firmou by se měly upravit v dohodě o mezinárodním pronájmu pracovní síly. Obchodní zákoník neobsahuje ustanovení, která by upravovala obsah dohody o mezinárodním pronájmu pracovní síly, musí si obě strany její obsah dohodnout. Tato dohoda musí být písemná. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.3 Agentura práce jako zaměstnavatel

Pracovní právní vztah agentury práce a zaměstnance vzniká na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Agentura práce může uzavírat dohodu o provedení práce, ale nemůže však na základě této dohody o provedení práce dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce k uživateli. Využívá ji například jen pro chod kanceláře, popřípadě jen práce konané přímo pro agenturu. (Tošovský A., 2011)

Kromě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti musí také zaměstnanec s agenturou práce podepsat protokol o bezpečnosti práce a požární ochraně. Dále pak může zaměstnanec podepsat prohlášení poplatníka daně z příjmu, pokud toto prohlášení nemá podepsáno u jiného zaměstnavatele. Student si může uplatnit slevu na dani, pokud předloží agentuře práce potvrzení o studiu. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.3.1 Agenturní zaměstnávání podle pracovní smlouvy

Nejčastější právní formou, podle které agentury práce zprostředkovávají dočasné zaměstnání, je pracovní smlouva, v níž se agentura práce zaváže zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci vykonávat podle pokynů uživatele. Pracovní smlouvu upravuje zákoník práce v části druhé, v oblasti uzavírání pracovní smlouvy neplatí žádné výjimky pro agenturu práce. Pracovní smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti upravené zákoníkem práce, aby se stala platnou. Podstatnými náležitostmi v pracovní smlouvě jsou:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán a kterou bude vykonávat u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce

Pracovní náplň většinou nebývá součástí obsahu pracovní smlouvy. Uživatel svým jednostranným opatřením určuje zaměstnanci pracovní náplň, kterou může tuto náplň také měnit nebo doplňovat, ale vždy pouze podle v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce. Pokud se zaměstnavatel i zaměstnanec dohodnou, může být pracovní náplň také předmětem obsahu pracovní smlouvy. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

V pracovní smlouvě sjednané pracovní podmínky jsou závazné pro zaměstnance i zaměstnavatele po celou dobu trvání pracovního poměru. V závažných případech je však možné, aby zaměstnavatel změnil v pracovní smlouvě sjednaný druh práce. Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci v případech uvedených v § 37 odst. 1 zákoníku práce, a to i v případě, že by s tím zaměstnanec nesouhlasil:

- vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci
- z důvodu onemocnění nemoci z povolání nesmí nadále vykonávat tuto práci
- těhotná či kojící žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která vykonává práci, kterou tyto ženy vykonávat nesmějí

Dále musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, pokud o převedení rozhodl soud (například trest zákazu činnosti). (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Podle § 37 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel možnost převést zaměstnance na jinou práci, například z důvodu, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nesplnění předpokladů pro výkon práce nebo pro porušení pracovní kázně. Dále v případě zahájení trestního řízení pro úmyslnou trestnou činnost spáchanou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo pro dočasnou ztrátu předpokladů sjednanou práci vykonávat. Ve všech případech se musí zaměstnavatel nejprve snažit převést zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce. Teprve když to nejde tímto způsobem, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na práci jiného druhu než která byla sjednaná v pracovní smlouvě, a to i bez souhlasu zaměstnance. Pominou-li důvody, pro které byl na jinou práci zaměstnanec převeden, musí být zaměstnanec převeden zpět na svou původní práci, pokud nedojde k jiné dohodě. Nemá-li již to z vážných provozních důvodů možné, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci, která odpovídá pracovní smlouvě a to pokud možno na původním pracovišti. O převedení na jinou práci může požádat i zaměstnanec, pokud k tomu má důvody. Například zdravotní problémy, rodinná situace, péče o dítě apod. Jestliže to provozní možnosti dovolí, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět.

Odstoupit od pracovní smlouvy lze v těchto případech:

- jedná-li účastník v omylu, který musel být druhému účastníkovi znám, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něj smlouva nebyla uzavřena,
- jestliže zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do zaměstnání, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne tuto překážku zaměstnavateli neoznámil,
- s důvodů v pracovní smlouvě výslovně sjednaných.

Všechny sjednané podmínky musí být v souladu s právními předpisy, případně s kolektivní smlouvou.

2.3.2 Agenturní zaměstnávání podle dohody o pracovní činnosti

Druhou možností agenturního zaměstnávání při zprostředkování zaměstnání je dohoda o pracovní činnosti. Pokud zaměstnanec není zaměstnán na plný pracovní úvazek nebo pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový, nemůže jít o pracovní smlouvu, avšak jde o dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti

musí být sepsána písemně, musí být jasné a jednoznačné podmínky zaměstnance a zaměstnavatele. (viz. Příloha č. 2) Pokud by dohoda o pracovní činnosti nebyla sepsána písemně, mělo by to za následek její neplatnost. Podle této dohody o pracovní činnosti lze vykonávat práci v určitém rozsahu, a to 20 hodin týdně, pokud je týdenní pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně. Stejně jako v pracovní smlouvě má dohoda o pracovní činnosti určité podstatné náležitosti, které v ní musí být uvedeny:

- sjednaná práce,
- sjednaný rozsah pracovní doby,
- odměna za vykonanou práci. Výše odměny si sjednávají zaměstnanec se zaměstnavatelem individuálně,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá

„V agenturním zaměstnávání musí být odměna dočasně přiděleného zaměstnance rovnocenná odměně, kterou dostávají zaměstnanci vykonávající stejnou práci u uživatele.“
(Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Od roku 2001 zákoník práce připsal nové doplnění týkající se diskriminace. Zaměstnavatel toto doplnění musí respektovat před uzavřením dohody se zaměstnancem. Diskriminace je chápána z důvodu rasy, pohlaví, barvy pleti, sexuální orientace, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích, zdravotního vztahu, věku nebo manželskému a rodinnému vztahu apod. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

Zaměstnanec, který sepíše s agenturou práce dohodu o pracovní činnosti a současně je zaevidovaný na úřadu práce, musí doložit sepsanou dohodu o pracovní činnosti příslušnému úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu do práce. Každý měsíc musí zaměstnanec předložit výši svého výdělku u agentury práce. Agentuře práce nevznikají z tohoto vztahu žádné povinnosti, jelikož zaměstnanec nemusí informovat agenturu práce o tom, že je evidovaný na úřadu práce. V současné době je stanovena minimální měsíční mzda ve výši 8 000 Kč. Zaměstnanec, který je současně zaměstnán u agentury práce a je evidovaný na úřadu práce si může vydělat maximálně 4 000 Kč. Tuto hranici si musí

zaměstnanec hlídat sám. Zaměstnanec musí také doložit potvrzení o zaměstnání, které slouží pro kontrolní orgány inspekce práva. Toto potvrzení vydává agentura práce zaměstnanci při skončení pracovního poměru nebo při ukončení práce na základě dohody o pracovní činnosti. (Tošovský A., 2011)

„Podle § 313 musí v potvrzení o zaměstnání agentura práce uvést následující údaje:

- *údaje o zaměstnání,*
- *zda bylo zaměstnání sepsáno na dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvou,*
- *druh konaných prací,*
- *dosaženou kvalifikaci zaměstnance,*
- *odpracovanou dobu,*
- *zda byl pracovně právní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*
- *zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky.“*

Agentura práce nesmí toto potvrzení vydat nikomu jinému než zaměstnanci a při skončení pracovního poměru mu musí vydat všechny písemnosti, které se týkají jeho osobních údajů. (Jakubka J., 2010)

Může se také stát, že některá agentura práce toto potvrzení nevydává vůbec. V tomto případě může zaměstnanec vymáhat právo na vydání potvrzení o zaměstnání soudní cestou, jelikož zaměstnavatel je povinen ze zákona toto potvrzení vydat. U soudu, lze také domáhat změnu obsahu nejdéle do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu dozvěděl, pokud s ním nebyl spokojený. (Tošovský A., 2011)

2.3.3 Dohoda o provedení práce a agenturní zaměstnávání

Poslední a nejméně využívanou formou agenturního zaměstnávání je dohoda o provedení práce. Agentura práce tuto dohodu může uzavírat, ale nemůže však na základě této dohody o provedení práce dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce k uživateli. Využívá ji například jen pro chod kanceláře, popřípadě jen práce konané přímo pro agenturu, nebo zprostředkovávat sjednání dohody o provedení práce za úplaty zájemci o zaměstnání k jinému zaměstnavateli. Stejně jako dohoda o pracovní činnosti musí být sepsána písemně tehdy, pokud pracovní úkol není možné zajistit zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo proto, že to výhradně vyžaduje povaha takového úkolu. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

2.4 Pracovně právní podmínky agenturního zaměstnávání

V této kapitole jsou stručně popsány podmínky, které stanoví zákoník práce pro práci všech zaměstnanců, a vymezení, zda v konkrétních situacích je kompetentním subjektem agentura práce nebo uživatel. (Tošovský A., 2011)

První a nejdůležitější pracovněprávní podmínkou v agenturním zaměstnávání je pracovní doba. „Podle § 78 zákoníku práce pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je:

- *pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,*
- *dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,*
- *dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,*

- *třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,*
- *nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,*
- *nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,*
- *rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,*
- *nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

Délka pracovní doby může činit nejvýše 40 hodin týdně a její délka se řídí charakterem pracoviště nebo věkem zaměstnanců. Výjimky délky pracovní doby tvoří následující případy:

- u zaměstnanců ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně,
- u zaměstnanců v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu nejvýše 37,5 hodin týdně
- u zaměstnanců v podzemí a důlní výstavbě a na pracovištích geologických výzkumů nejvýše 37,5 hodin týdně

Ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů ze strany zaměstnance může zaměstnavatel v pracovní smlouvě sjednat kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, pokud to dovoluje provoz zaměstnavatele. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

V dohodě o dočasném přidělení, dohodě o pracovní činnosti, nebo v pracovní smlouvě sepsané se zaměstnancem by měla být sjednána možnost vykonávat práci přesčas. Nařízená přesčasová práce nesmí překročit 8 hodin za týden a převýšit 150 hodin v kalendářním roce. Za tuto práci přesčas náleží příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo po dohodě má zaměstnanec nárok na náhradní volno v délce práce vykonané přesčas. (Tošovský A., 2011)

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky, které jsou upraveny zákonem číslo 245/2000 Sb. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nemusí vždy připadnout na kalendářní sobotu a neděli, ale mohou to být i jiné dny v týdnu podle charakteru pracovní doby zaměstnance.

„Práci v těchto dnech lze nařídit jen výjimečně. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- *naléhavé opravné práce,*
- *nakládací a vykládací práce,*
- *inventurní a závěrkové práce,*
- *práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,*
- *při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,*
- *práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,*
- *práce v dopravě,*
- *krmení a ošetřování zvířat.“ (zákoník práce, § 91)*

Zaměstnanci agentury práce, kteří jsou zaměstnáni na pracovní smlouvu, mají nárok na dovolenou ve stejném rozsahu jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele, ke kterému jsou dočasně přiděleni. Agentura práce eviduje počet dnů vyčerpané dovolené a nárok na další dovolenou. Uživatel pouze odsouhlasí konkrétní termín dovolené. Zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti nemají ze zákona na dovolenou nárok, mohou se však dohodnout o dovolené, v tom případě, platí stejná pravidla jako pro zaměstnance v pracovním poměru. Základní doba dovolené pro zaměstnance agentury práce činí

nejméně 4 týdny v jednom kalendářním roce. Při odpracování zaměstnance alespoň 60 dnů v jednom kalendářním roce, náleží mu dovolená minimálně 4 týdny, případně její poměrná část, pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, to je jedna dvanáctina za každý měsíc trvání pracovní smlouvy. V případě, že zaměstnanec odpracoval méně než 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za odpracované dny ve výši jedné dvanáctiny roční dovolené za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Za odpracovaný den je považován den, ve kterém zaměstnanec odpracoval většinu své směny, přičemž části směn, které byly odpracovány v různých dnech, se nesčítají. Pro určení nároku na dovolenou nerozhoduje, zda během určené doby agenturní zaměstnanec pracoval u jednoho nebo více uživatelů. Čerpání dovolené určuje uživatel podle plánu čerpání dovolené vydaného po odsouhlasení odborové organizace, nebo podle vnitřního předpisu, tak aby zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou v celku do konce kalendářního roku, ve kterém vzniklo právo na dovolenou. Pokud se poskytuje zaměstnanci dovolená v několika částech, musí být alespoň jedna část nejméně dva týdny v celku. Uživatel nesmí nařídít čerpání dovolené na dobu, kdy:

- zaměstnanec je uznán dočasně neschopným práce,
- je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na mateřské či rodičovské dovolené,
- vykonává-li zaměstnanec vojenské cvičení.

Nevyčerpá-li zaměstnanec ani do konce následujícího kalendářního roku dovolenou ze závažných důvodů, například, že byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen nařídít čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. V případě přechodu zaměstnance během kalendářního roku k jinému zaměstnavateli, může mu nový zaměstnavatel dovolenou, na kterou mu vzniklo právo u minulého zaměstnavatele poskytnout, pokud o to zaměstnanec požádal před skončením pracovního poměru u minulého zaměstnavatele a minulý i současný zaměstnavatel se spolu dohodnou o úhradě náhrady mzdy za dovolenou. Pokud pracovní poměr skončí dříve, než si zaměstnanec dovolenou vyčerpá, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za nevyčerpanou dovolenou. (Tošovský A., 2011)

Povinností zaměstnavatele je vyhledávat rizika, jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. Pokud tyto rizika nejdou zcela odstranit, je nutno přijat

opatření k takovému omezení, aby ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců bylo alespoň minimalizováno. K tomu slouží kontrola úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavním cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika, která ohrožují životy a zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatel musí přijat opatření pro případy zdolávání mimořádných událostí, například havárie, požáry a povodně a evakuace zaměstnanců. Při poskytování první pomoci musí spolupracovat se zařízením, které poskytuje pracovně lékařskou službu. Podle velikosti pracoviště a druhu činnosti je stanoven potřebný počet zaměstnanců organizujících poskytnutí první pomoci, zajišťujících přivolání lékařské pomoci, policie, hasičů a organizujících evakuaci zaměstnanců. Tito pověřeni zaměstnanci musí projít potřebným školením. Náklady spojené s tímto zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

„Při přijímání a provádění technických organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí:

- *omezování vzniku rizik,*
- *odstraňování rizik u zdroje jejich původu,*
- *přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,*
- *nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,*
- *nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálu méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,*
- *omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,*
- *plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,*
- *přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,*

- *provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze zdrojů a zařízení,*
- *udílení vhodných pokynů při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“*
(zákoník práce, § 102 odst. 5)

Úkoly v prevenci rizik je povinen zabezpečovat zaměstnavatel, a to pověřeným odborně způsobilým zaměstnancem nebo ji může objednat u odborné firmy, která se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťovat pracovní lékařskou službu o zaměstnance. Je například povinen:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce v rozporu s jeho schopnostmi nebo zdravotní způsobilostí,
- zajistit, aby práce stanovené zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci k tomuto určení,
- sdělit zaměstnancům, ve kterém zdravotnickém zařízení jim bude poskytována pracovní lékařská služba a prohlídky související s výkonem práce,
- zajistit zaměstnancům školení v oblasti právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pravidelně ověřovat jejich znalost a vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování
- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích.

Zaměstnavatel musí dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce zajistit i pracovní lékařskou službu a to dvěma způsoby:

- smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zdravotnickým zařízením,
- pracovněprávním vztahem s lékařem, který tuto preventivní péči vykonává v prostorách zaměstnavatele.

Lékařské prohlídky musí zaměstnanci absolvovat v průběhu pracovního poměru, jsou povinni je vykonat pouze u lékaře v rámci pracovní lékařské služby. A to dle pracovněprávních předpisů. Smlouva mezi zaměstnavatelem a lékařem provádějícím pracovní lékařskou službu se uzavírá podle občanského zákoníku. Největší význam v závazcích lékaře pro zaměstnavatele má obsahová náplň činností poskytovaných prostřednictvím pracovní lékařské služby. Mezi závazky lékaře patří například:

- odborná poradenská činnost,
- dohled nad pracovními podmínkami,
- dohled nad zdravím zaměstnanců, zejména provádění lékařských preventivních vstupních, periodických i řadových prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci v konkrétních pracovních podmínkách,
- pravidelné kontroly pracovišť, zajišťování a organizování poskytování první pomoci a spoluúčast na rozborech pracovní úrazovosti.

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které chrání zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví nebo bránit výkonu práce, a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem, kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Uživatel je povinen poskytnout dočasně přiděleným zaměstnancům, u nichž vyžaduje ochrana jejich života a zdraví osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a desinfekční prostředky a to, bezplatně. V prostředí, ve kterém oděv nebo obuv podléhá mimořádnému opotřebení nebo znečištění je uživatel povinen poskytovat také pracovní oděv nebo obuv jako osobní ochranný pracovní prostředek. Zaměstnavatel se musí řídit při poskytování osobních ochranných pracovních prostředků seznamem zpracovaným na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou majetkem zaměstnavatele, zaměstnancům se vydávají, buď natrvalo, nebo na stanovenou dobu potřebnou k výkonu práce.

Mezi další povinnosti zaměstnavatelů v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří poskytování ochranných nápojů, a to na pracovištích, u nichž to vyžaduje ochrana života a zdraví fyzických osob.

Každý zaměstnanec je povinen dbát o vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví jiných osob při práci. Nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance je znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec je zejména povinen:

- účastnit se školení a podrobit se ověření znalostí zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- podrobit se lékařským prohlídkám a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy,
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen,
- dodržovat při práci určené pracovní postupy, používat osobní ochranné pracovní prostředky,
- nepožívat alkoholické nápoje a neužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci,
- oznamovat nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti ovlivňující bezpečnost nebo zdraví při práci, bezodkladně oznámit nadřízenému svůj pracovní úraz i úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance zkoušky, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Seznam vedoucích zaměstnanců, kteří mohou vydat tento pokyn je uveden v pracovním řádu. (Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., 2005)

3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ U AGENTURY PERSONAL FABRIC

3.1 Agentura práce PERSONAL FABRIC

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, které uděluje generální ředitelství Úřad práce. Agentury práce toto zprostředkování mohou provádět bezplatně nebo jako podnikatelskou činnost za úhradu, včetně za účelem dosažení zisku. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky, nebo také z České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

Agentura práce Personal fabric byla založena zakladatelskou smlouvou na ustanovující valné hromadě dne 20. 5. 2004. V té době byla společnost Personal fabric – agentura práce, akciová společnost založena na dobu neurčitou. Podle § 3 obchodního zákoníku je stanoven předmět podnikání společnosti:

- Obráběčství,
- Zámečnictví a nástrojářství,
- Výroba, obchod a služby neuvedení v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

Zabývá se agenturním zaměstnáváním, především dočasným přidělováním zaměstnanců v dělnických profesích a zprostředkováním zaměstnanců především v oblasti strojírenství, nebo výjimečně také v jiných oborech, mimo stavebnictví.

Základní kapitál společnosti činí 2 000 000 Kč a je rozdělen na 40 kusů kmenových akcií o jmenovité hodnotě 50 000 Kč. Všechny akcie znějí na majitele a jsou vydány v listinné podobě. Emisní kurz odpovídá jmenovité hodnotě akcií.

Společnost vytváří rezervní fond z čistého zisku vykázaného v řádné účetní závěrce za rok, v němž poprvé čistý zisk vytvoří, a to ve výši nejméně 20 % z čistého zisku, avšak ne více než 10 % z hodnoty základního kapitálu. Tento fond je ročně doplňován nejméně o 5 % z čistého zisku, až do dosažení výše nejméně do 20 % základního kapitálu. Rezervní fond lze použít v rozsahu, v němž je vytvářen podle obchodního zákoníku, pouze ke krytí ztrát společnosti, nestanoví-li zákon jinak.

3.1.1 Historie agentury práce Personal Fabric

Institut agenturního zaměstnávání je upraven od konce roku 2004, ale agentury práce existovaly na českém trhu práce již před tímto datem. Vznik agentur práce se váže k roku 1991, který byl zapříčiněn poptávkou existujících společností nebo nově přicházejícími investory ze zahraničí po kvalitní a kvalifikované pracovní síle.

Agentura práce Personal Fabric je na trhu již od roku 1996. Před tímto rokem firma působila pod názvem KOVO VHM, s.r.o. Vedení společnosti má dlouholeté zkušenosti v dočasném přidělování a zprostředkování pracovníků ve strojírenských oborech. Od roku 1996 dostala agentura práce důvěru více než 400 zákazníků a získala řadu zkušeností. V současné době zaměstnává agentura práce 600 pracovníků v dělnických profesích v trvalém pracovním poměru. Tento počet zákazníků a pracovníků řadí personální agenturu na jedno z předních míst na trhu personálních firem. Agentura práce Personal Fabric sídlí v Ostravě, ale působnost firmy zasahuje na celém území České republiky.

V roce 2003 došlo k přejmenování na Personal fabric, s. r. o.

V červenci roku 2008 se společnost Personal Fabric stala nositelem značky „Ethnic Friendly zaměstnavatel“.

3.1.2 Ethnic Friendly zaměstnavatel

Významnou skutečností, která brání v pohybu na trhu práce a v získání žádaného zaměstnání je odmítání osob zaměstnavateli z různých důvodů. Například zdravotní postižení, jejich věk, pohlaví či etnický původ. Tyto faktory se jeví jako nejvíce znevýhodňující podle výsledků průzkumu veřejného mínění, zaznamenaných stížností a především zkušeností jednotlivých lidí, a to uchazečů o zaměstnání.

„Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel umožňuje ocenění zaměstnavatelů, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení s etnicky odlišným obyvatelstvem a ve své personální praxi tuto zásadu dlouhodobě naplňují a dbají o její dodržování.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, MPSV [cit.2013-29-04] Dostupné z: www.mpsv.cz)

Držitelé značky Ethnic Friendly zaměstnavatel jsou oprávněni prezentovat označení a logo značky při svých marketingových aktivitách, uveřejňovat logo na svých oficiálních

materiálech a užívat jej dalším způsobem v souladu s dobrými mravy a podmínky, které jsou stanoveny u užívání značky jako integrální součást své identity. Smyslem konceptu je podpora fungování zásad rovného zacházení a zintenzivnění tvorby nediskriminačního prostředí a vztahů na trhu práce. Tato koncepce významně napomáhá k šíření povědomí o významu rovných příležitostí a zároveň upozorňuje na nebezpečí předsudků vůči jiným etnikům, například osobám romského původu. (Ethnic Friendly zaměstnavatel, [cit.2013-29-04] Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/>)

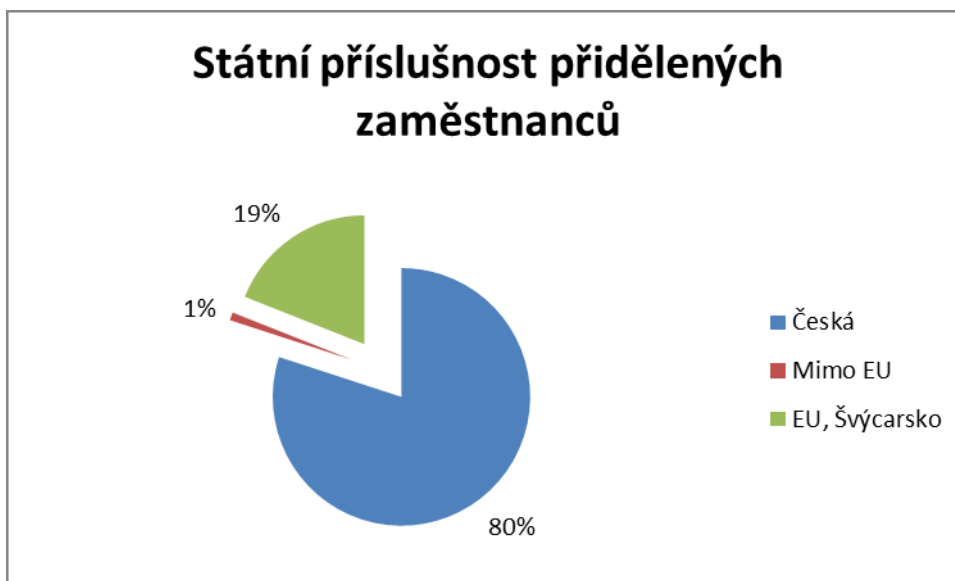
3.2 Působení Personal fabric

3.2.1 Situace na trhu

Jeden z nejúspěšnějších roků společnosti Personal fabric byl rok 2007, kdy společnost zaznamenala cílený nárůst poptávky ve všech profesích. A také otevřela mnoho nových zakázek. I přesto byla společnost Personal fabric nucena spoustu klientů odmítnout, protože nebyla schopna dodat v požadovaných termínech jimi poptávané pracovníky.

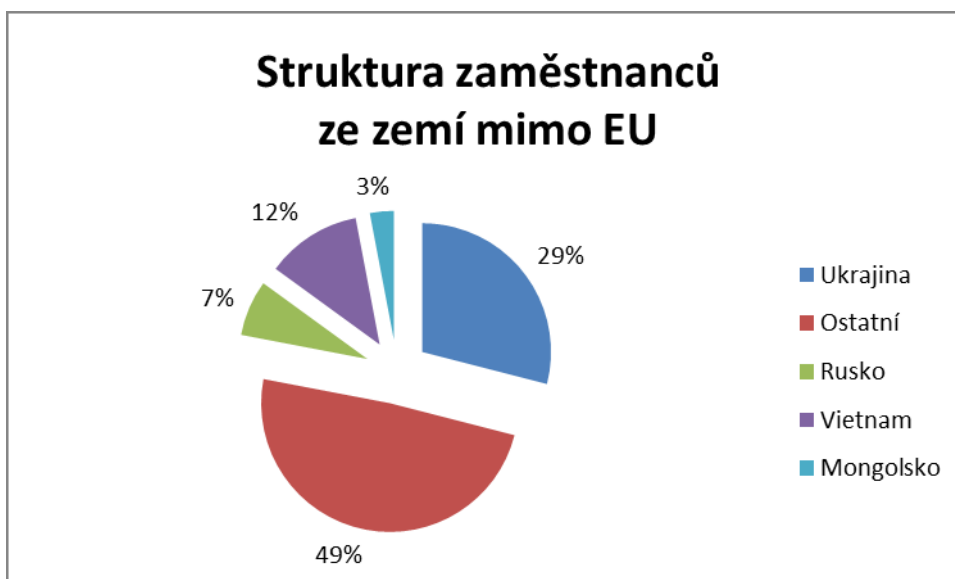
Celková situace na trhu práce by se dala jednoduše popsat jako absolutní převis poptávky nad nabídkou jakýchkoli dělníků. Velkou nadějí pro agenturu práce znamenali pracovníci ze zemí mimo Evropskou unii, ale nakonec se ukázalo, že kvalifikovaná pracovní síla už svou práci našla v dřívější době v jiných zemích západní Evropy, viz Obr. 3.2.1.1 a Obr. 3.2.1.2. U pracovníků z Vietnamu se zase projevil problém s udílením pracovních víz. Tento problém je již v dnešní době vyřešen zavedením zelených karet.

Obr. 3.2.1.1. Státní příslušnost přidělených zaměstnanců



Zdroj: Výroční zpráva Personal fabric, 2007.

Obr. 3.2.1.2 Struktura zaměstnanců ze zemí mimo Evropskou unii



Zdroj: Výroční zpráva Personal fabric, 2007.

Zákazníky vyhledávajícími služby agentury práce Personal fabric jsou vesměs renomované společnosti, které mají silnou pozici na trhu. Jedná se především o tyto níže vyjmenované společnosti:

- F.X. Meiller Slaný, s.r.o.
- LINET spol. s r.o.
- TOKOZ a.s.
- Rieter CZ, a.s.
- SIEMENS ELEKTROMOTORY s.r.o.
- ČKD Kutná Hora, a.s.
- Sellier & Bellot a.s.
- VITKOVICE MECHANIKA s.r.o
- Alfa Plastik, a.s.
- OKD, BASTRO, a.s.

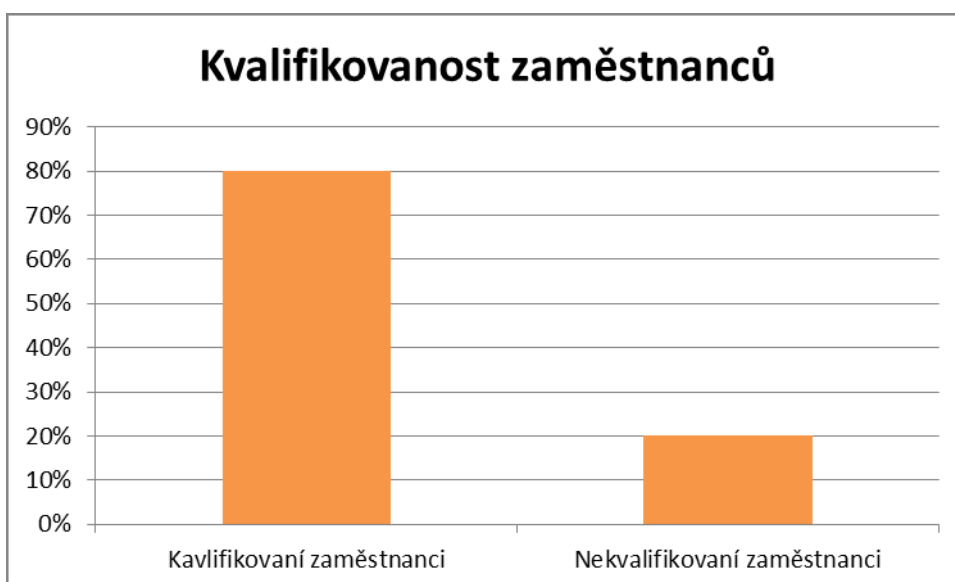
Proto i jejich výrobní program je většinou stálý a pro agenturu práce jsou zárukou dobré spolupráce do budoucna. Tyto společnosti požadují jak specialisty ve strojírenství, elektrikáře, elektromechaniky, tak i dělníky na pomocné profese, nebo bez kvalifikace pro různé manuální práce na zaučení. Skladba zaměstnanců se moc nemění. Zaměstnanci se zabývají svařováním, tvářením, opracováním, či povrchovou úpravou kovů viz Obr. 3.2.1.3. Podíl dělníků s kvalifikací a ostatních pracovníků je na úrovni 4:1 ve prospěch kvalifikovaných pracovníků viz Obr. 3.2.1.4. Počet zaměstnávaných mužů je vyšší než počet zaměstnávaných žen viz Obr. 3.2.1.5.

Obr. 3.2.1.3. Profesní skladba zaměstnanců



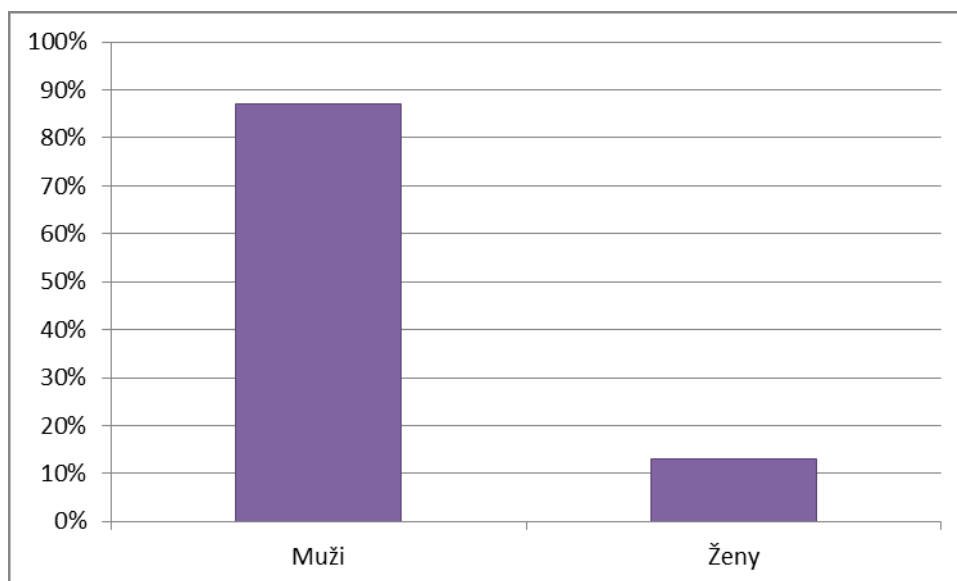
Zdroj: Výroční zpráva Personal fabric, 2007.

Obr. 3.2.1.4. Kvalifikovanost zaměstnanců



Zdroj: Výroční zpráva Personal fabric, 2007.

Obr. 3.2.1.5 Podíl zaměstnáváných žen a mužů



Zdroj: Výroční zpráva Personal fabric, 2007.

3.3 Formy agenturního zaměstnávání u Personal fabric

3.3.1 Zprostředkování zaměstnání

Agentura práce Personal fabric zprostředkovává zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti, jako činnost, která je zaměřena na vyhledávání vhodného zaměstnání občanů, kteří se ucházejí o práci a na vyhledávání zaměstnanců, kteří hledají nové pracovní síly.

Další formou agenturního zaměstnávání u agentury práce Personal fabric je zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením. Dočasným přidělením se rozumí uzavření pracovního poměru, nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce uživatele. Toto dočasné přidělení zprostředkovává agentura práce Personal fabric pouze na základě písemné dohody o

dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zákoníku práce. V této dohodě musí být uvedeno:

- a) základní údaje dočasně přiděleného zaměstnance (jméno, příjmení, rodné číslo, datum a místo narození a bydliště),
- b) druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat,
- c) místo výkonu práce,
- d) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance do zaměstnání,
- e) dobu trvání dočasného zaměstnání,
- f) mzdové a pracovní podmínky, a podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno ještě před uplynutím sjednané doby, číslo a datum vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Doba trvání dočasného přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Agentura práce Personal fabric nepřiděluje k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Pokud uživatel nedokáže předem odhadnout délku trvání některých prací, agentura práce Personal fabric uzavře se svými zaměstnanci smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti a časovým vymezením „na dobu trvání dočasného přidělení“, případně „po dobu trvání jeho zakázky“, nebo „na základě jeho aktuální potřeby“. V takovýchto případech musí uživatel agenturu práce včas informovat, že se práce chýlí ke konci. K předčasnému ukončení dočasného přidělení před uplynutím původně sjednané doby dochází v agentuře práce Personal fabric pouze z následujících důvodů:

- a) dohodou mezi agenturou práce Personal fabric a přiděleným zaměstnancem,
- b) jednostranným prohlášením uživatele podle podmínek, které jsou sjednané v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce Personal fabric,
- c) jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek, které byly sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce Personal fabric.

Mzdové podmínky pronajatého zaměstnance musí být stejné jako mzdové podmínky nebo platové zařazení srovnatelného zaměstnance na stejném nebo podobném pracovním

místě s přihlédnutím postavení, kvalifikaci a dovednostem. Toto však neplatí v případě dohody o pracovní činnosti, která je dílem smluvního ujednání, v němž platí volná úvaha zaměstnavatele o výši odměny, na kterou se nevztahují minimální mzdové tarify. Se zaměstnancem agentury práce Personal fabric je sepsán mzdový výběr, viz Příloha č. 1.

Pracovní podmínky jsou tvořeny na základě pracovněprávních předpisů, předpisů k pracovnímu prostředí, hygienických a zdravotnických předpisů apod. Tyto podmínky se týkají ve stejné míře dočasně pronajatých zaměstnanců podle pracovní smlouvy i podle dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatele vytvářejí zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce podle § 224 zákoníku práce a v souladu s právními předpisy zajišťují pro zaměstnance pracovní lékařskou službu.

Nejčastějšími problémy agenturního zaměstnávání a zaměstnavatelů v praxi jsou, kdo a jakým způsobem určuje rozsah a délku pracovní doby, zda má dočasně přidělený zaměstnanec nárok na stravenky, neplacené volno nebo jak bude vyřešena situace, kdy dočasně přidělený zaměstnanec způsobí ve výkonu své pracovní činnosti škodu.

V agentuře práce Personal fabric postupují při stanovení rozsahu a délky pracovní doby podle zákoníku práce § 38 (povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru). Zaměstnanec musí realizovat výkon práce, který mu byl zadán uživatelem. A musí být realizován v době, v níž je zaměstnanec přidělen k uživateli a stanoví veškeré podrobnosti pro pracovní výkon dočasně přiděleného zaměstnance v rámci určené doby. To znamená, že musí přesně stanovit začátek a konec pracovní doby, rozvrh přestávek v práci apod.

Agentura práce Personal fabric jako zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci stravování, jelikož toto poskytování není pracovněprávním nárokem. Avšak na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu konkrétního uživatele, ke kterému byl zaměstnanec agentury práce Personal fabric dočasně přidělen, může být těmto dočasně přiděleným zaměstnancům agentur práce Personal fabric poskytnuto zvýhodněné stravování.

Agentura práce Personal fabric poskytuje svým zaměstnancům pracovní volno bez náhrady mzdy na určenou dobu, na základě oboustranné dohody mezi zaměstnancem a agenturou práce Personal fabric.

V případě, že dočasně přidělený zaměstnanec způsobí škodu při výkonu své pracovní činnosti, postupuje agentura práce Personal fabric podle obecných zásad zákoníku práce

při uplatnění náhrady škody vůči zaměstnanci (§ 172 a násl. v zákoníku práce). Jestliže vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škoda jinému zaměstnavateli odpovídá za tuto škodu agentura práce Personal fabric. Agentura práce Personal fabric pak poškozenému uhradí plnou výši této škody a následně škodu uplatňuje na tomto zaměstnanci podle ustanovení zákoníku práce maximálně do 4,5 násobku jeho průměrného výdělku.

V současné době největším problémem agentury práce Personal fabric je neukáznenost uživatelů, nedodržování platebních podmínek, a dále nerespektování jednání uživatelů, kteří vypovídají smlouvy s agenturou práce Personal fabric a poté si vybírají jiné agentury, které dávají zaměstnancům minimální mzdy a zároveň peníze „na ruku“. V tomto ohledu je to nezákonné, ale uživatelé vědí, že proti tomuto není obrana. Zaměstnanci tudíž přecházejí k agenturám, které jim dávají více peněz, bez ohledu na legálnost, odvody do zdravotního a sociálního pojištění, apod.

Při dočasném přidělování cizinců agenturou práce Personal fabric na území České republiky získává agentura práce Personal fabric zvláštní povolení od ministerstva práce a sociálních věcí. Podle českých právních předpisů a podle pracovních podmínek agenturního zaměstnance - cizince. Agentura práce Personal fabric nezprostředkovává pro cizince druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo druhy prací, které jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

3.4 Agentura práce Personal fabric jako zaměstnavatel

Pracovní právní vztah agentury práce Personal fabric a zaměstnance vzniká na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Kromě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti podepisuje zaměstnanec s agenturou práce Personal fabric protokol o bezpečnosti práce a požární ochraně, viz Příloha č. 2. Podle § 309 zákoníku práce sepisuje agentura práce Personal fabric se zaměstnancem Pokyn zaměstnavatele, viz Příloha č. 3.

Dále pak zaměstnanec podepsuje prohlášení poplatníka daně z příjmu, pokud toto prohlášení nemá podepsáno u jiného zaměstnavatele. Student si může uplatnit slevu na dani, pokud předloží agentuře práce Personal fabric potvrzení o studiu.

3.4.1 Druhy smluv

Pracovní smlouva je nejčastější právní formou, podle které agentura práce Personal fabric zprostředkovává dočasné zaměstnávání, viz Příloha č. 4. V pracovní smlouvě se agentura práce Personal fabric zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci vykonávat podle pokynů uživatele.

Pracovní smlouvu upravuje zákoník práce v části druhé, v oblasti uzavírání pracovní smlouvy neplatí žádné výjimky ani pro agenturu práce Personal fabric. Pracovní smlouva obsahuje podstatné náležitosti upravené zákoníkem práce, aby se stala platnou. Podstatnými náležitostmi v pracovní smlouvě jsou:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán a kterou bude vykonávat u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce

Pracovní náplň většinou nebývá součástí obsahu pracovní smlouvy. Uživatel svým jednostranným opatřením určuje zaměstnanci pracovní náplň, kterou může také měnit nebo doplňovat, ale vždy pouze podle v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce. Pokud se zaměstnavatel i zaměstnanec dohodnou, může být pracovní náplň také předmětem obsahu pracovní smlouvy.

V pracovní smlouvě sjednané pracovní podmínky jsou závazné pro zaměstnance i zaměstnavatele po celou dobu trvání pracovního poměru. V závažných případech je však možné, aby zaměstnavatel změnil v pracovní smlouvě sjednaný druh práce. Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci v případech uvedených v § 37 odst. 1 zákoníku práce, a to i v případě, že by s tím zaměstnanec nesouhlasil:

- vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci
- z důvodu onemocnění nemoci z povolání nesmí nadále vykonávat tuto práci

- těhotná či kojící žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která vykonává práci, kterou tyto ženy vykonávat nesmějí

Dále musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, pokud o převedení rozhodl soud (například trest zákazu činnosti). Podle § 37 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel možnost převést zaměstnance na jinou práci, například z důvodu, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nesplnění předpokladů pro výkon práce nebo pro porušení pracovní kázně. Dále v případě zahájení trestního řízení pro úmyslnou trestnou činnost spáchanou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo pro dočasnou ztrátu předpokladů sjednanou práci vykonávat. Ve všech případech se musí zaměstnavatel nejprve snažit převést zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce. Teprve když to nejde tímto způsobem, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na práci jiného druhu než která byla sjednaná v pracovní smlouvě, a to i bez souhlasu zaměstnance. Pominou-li důvody, pro které byl na jinou práci zaměstnanec převeden, musí být zaměstnanec převeden zpět na svou původní práci, pokud nedojde k jiné dohodě. Není-li již to z vážných provozních důvodů možné, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci, která odpovídá pracovní smlouvě a to pokud možno na původním pracovišti. O převedení na jinou práci může požádat i zaměstnanec, pokud k tomu má důvody. Například zdravotní problémy, rodinná situace, péče o dítě apod. Jestliže to provozní možnosti dovolí, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět.

Odstoupit od pracovní smlouvy lze v těchto případech:

- jedná-li účastník v omylu, který musel být druhému účastníkovi znám, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něj smlouva nebyla uzavřena,
- jestliže zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do zaměstnání, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne tuto překážku zaměstnavateli neoznámil,
- s důvodů v pracovní smlouvě výslovně sjednaných.

Odstoupení od pracovní smlouvy znamená okamžitý zánik pracovní smlouvy. Všechny sjednané podmínky musí být v souladu s právními předpisy, případně s kolektivní smlouvou.

Druhou právní formou, podle které agentura práce Personal fabric zprostředkovává dočasné zaměstnávání je dohoda o pracovní činnosti, viz Příloha č. 5. Tuto formu agentura práce Personal fabric používá v případech, kdy zaměstnanec není zaměstnán na plný úvazek, nebo pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný. Dohodu o pracovní činnosti sepisuje agentura práce Personal fabric písemně, vyjmenovává v ní jasně a jednoznačně podmínky zaměstnance a zaměstnavatele. Podle dohody o pracovní činnosti vykonávají zaměstnanci práci v určitém rozsahu a to 20 hodin týdně při týdenní pracovní době stanovené na 40 hodin týdně. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny podstatné náležitosti:

- sjednaná práce,
- sjednaný rozsah pracovní doby,
- odměna za vykonanou práci. Výše odměny si sjednávají zaměstnanec se zaměstnavatelem individuálně,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Mzda za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti je rovnocenná odměně, kterou dostávají zaměstnanci, vykonávají stejnou práci u uživatele.

Zaměstnanec, který sepiše dohodu o pracovní činnosti s agenturou práce Personal fabric a současně je evidován na úřadu práce nemusí agenturu práce Personal fabric o této skutečnosti informovat. Po ukončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti vydává agentura práce Personal fabric zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, které slouží pro kontrolní orgány inspekce práva.

Podle § 313 v potvrzení o zaměstnání agentura práce Personal fabric uvádí následující údaje:

- údaje o zaměstnání,
- zda bylo zaměstnání sepsáno na dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvou,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci zaměstnance,
- odpracovanou dobu,

- zda byl pracovně právní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky.

Agentura práce Personal fabric nevydá toto potvrzení nikomu jinému než zaměstnanci a k tomu přikládá všechny písemnosti, které se týkají jeho osobních údajů.

Agentura práce Personal fabric sepisuje s uživatelem dohodu o dočasném přidělení, viz Příloha č. 6.

3.5 Pracovněprávní podmínky agentury práce Personal fabric

První a nejdůležitější pracovněprávní podmínkou v agenturním zaměstnávání u agentury práce Personal fabric je pracovní doba. Agentura práce Personal fabric se řídí podle § 78 zákoníku práce ve kterém je řešena úprava pracovní doby a doby odpočinku následovně:

- pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- třisměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně a její délka se řídí charakterem pracoviště nebo věkem zaměstnanců. Výjimky délky pracovní doby tvoří následující případy:

- u zaměstnanců ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně,
- u zaměstnanců v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu nejvýše 37,5 hodin týdně,
- u zaměstnanců v podzemí a důlní výstavbě a na pracovištích geologických výzkumů nejvýše 37,5 hodin týdně

Kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu sjednává agentura práce Personal fabric pouze ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, a to pouze pokud to dovoluje provoz zaměstnavatele. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny.

V dohodě o dočasném přidělení, dohodě o pracovní činnosti, nebo v pracovní smlouvě sepsané se zaměstnancem bývá někdy sjednána možnost vykonávat práci přesčas. Tato nařízená přesčasová práce nepřekročuje 8 hodin za týden a převýšit 150 hodin v kalendářním roce. Za tuto práci přesčas náleží příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku nebo po dohodě má zaměstnanec nárok na náhradní volno v délce práce vykonané přesčas.

Práci ve dnech pracovního klidu což jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky, které jsou upraveny zákonem číslo 245/2000 Sb. nařizuje agentura Personal fabric svým zaměstnancům pouze výjimečně, a to v následujících případech:

- naléhavé opravné práce,
- nakládací a vykládací práce,
- inventurní a závěrkové práce,
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,

- krmení a ošetřování zvířat.

Zaměstnanci agentury práce Personal fabric, kteří jsou zaměstnání na pracovní smlouvu, mají nárok na dovolenou ve stejném rozsahu jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele, ke kterému jsou dočasně přiděleni. Agentura práce Personal fabric eviduje počet dnů vyčerpané dovolené a nárok na další dovolenou. Uživatel pouze odsouhlasí konkrétní termín dovolené. Zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti agentura práce Personal fabric nemají ze zákona na dovolenou nárok, mohou se však dohodnout o dovolené, v tom případě, platí stejná pravidla jako pro zaměstnance v pracovním poměru. Základní doba dovolené pro zaměstnance agentury práce Personal fabric činí nejméně 4 týdny v jednom kalendářním roce. Při odpracování zaměstnance alespoň 60 dnů v jednom kalendářním roce, náleží mu dovolená minimálně 4 týdny, případně její poměrná část, pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, to je jedna dvanáctina za každý měsíc trvání pracovní smlouvy. V případě, že zaměstnanec odpracoval méně než 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za odpracované dny ve výši jedné dvanáctiny roční dovolené za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Za odpracovaný den je považován den, ve kterém zaměstnanec odpracoval většinu své směny, přičemž části směn, které byly odpracovány v různých dnech, se nesčítají. Pro určení nároku na dovolenou nerozhoduje, zda během určené doby zaměstnanec agentury práce Personal fabric pracoval u jednoho nebo více uživatelů. Čerpání dovolené určuje uživatel podle plánu čerpání dovolené vydaného po odsouhlasení odborové organizace, nebo podle vnitřního předpisu, tak aby zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou v celku do konce kalendářního roku, ve kterém vzniklo právo na dovolenou. Pokud se poskytuje zaměstnanci dovolená v několika částech, musí být alespoň jedna část nejméně dva týdny v celku. Uživatel nesmí nařídít čerpání dovolené na dobu, kdy:

- zaměstnanec je uznán dočasně neschopným práce,
- je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na mateřské či rodičovské dovolené,
- vykonává-li zaměstnanec vojenské cvičení.

Nevyčerpá-li zaměstnanec agentury práce Personal fabric dovolenou na zotavenou ani do konce následujícího kalendářního roku ze závažných důvodů, například, že byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nebo z důvodu čerpání mateřské nebo

rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen nařídit čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. V případě přechodu zaměstnance během kalendářního roku k jinému zaměstnavateli, může mu nový zaměstnavatel dovolenou, na kterou mu vzniklo právo u minulého zaměstnavatele poskytnout, pokud o to zaměstnanec požádal před skončením pracovního poměru u minulého zaměstnavatele a minulý i současný zaměstnavatel se spolu dohodnou o úhradě náhrady mzdy za dovolenou. Pokud pracovní poměr skončí dříve, než si zaměstnanec dovolenou vyčerpá, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za nevyčerpanou dovolenou.

3.5.1 Agentura práce Personal fabric a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Agentura práce Personal fabric vyhledává rizika, jejich příčiny a zdroje a přijímá opatření k jejich odstranění. Pokud tyto rizika nejdou zcela odstranit, přijímá agentura práce Personal fabric opatření k takovému omezení, aby ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců bylo alespoň minimalizováno. K tomu slouží kontrola úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavním cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika, která ohrožují životy a zdraví zaměstnanců při práci. Agentura práce Personal fabric přijímá opatření pro případy zdolávání mimořádných událostí, například havárie, požáry a povodně a evakuace zaměstnanců. Při poskytování první pomoci agentura práce Personal fabric spolupracuje se zařízením, které poskytuje pracovní lékařskou službu. Podle velikosti pracoviště a druhu činnosti je stanoven potřebný počet zaměstnanců organizujících poskytnutí první pomoci, zajišťujících přivolání lékařské pomoci, policie, hasičů a organizujících evakuaci zaměstnanců. Tito pověřeni zaměstnanci musí projít potřebným školením. Náklady spojené s tímto zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí agentura práce Personal fabric.

Při přijímání a provádění technických organizačních a jiných opatření k prevenci rizik agentura práce Personal fabric vychází ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí:

- omezování vzniku rizik,
- odstraňování rizik u zdroje jejich původu,

- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálu méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze zdrojů a zařízení,
- udílení vhodných pokynů při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Úkoly v prevenci rizik zajišťuje agentura práce Personal fabric, a to pověřeným odborně způsobilými zaměstnanci. Agentura práce Personal fabric v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťuje pracovní lékařskou službu o zaměstnance. Agentura práce Personal fabric dohlíží na to, aby zaměstnanec nevykonával práce v rozporu s jeho schopnostmi nebo zdravotní způsobilostí, aby práce stanovené zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci k tomuto určení, sděluje zaměstnancům, ve kterém zdravotnickém zařízení jim bude poskytována pracovní lékařská služba a prohlídky související s výkonem práce, zajišťuje zaměstnancům školení v oblasti právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pravidelně ověřuje jejich znalost a vyžaduje a kontroluje jejich dodržování, a v neposlední řadě zajišťuje dodržování zákazu kouření na pracovištích.

Agentura práce Personal fabric dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce zajišťuje i pracovní lékařskou službu a to dvěma způsoby:

- smlouvou uzavřenou mezi agenturou práce Personal fabric a zdravotnickým zařízením,
- pracovněprávním vztahem s lékařem, který tuto preventivní péči vykonává pro agenturu práce Personal fabric.

Lékařské prohlídky zaměstnanci absolvují před, a v průběhu pracovního poměru, jsou povinni je vykonat pouze u lékaře v rámci pracovní lékařské služby, viz Příloha č. 7. A to dle pracovněprávních předpisů. Smlouva mezi agenturou práce Personal fabric a lékařem provádějícím pracovní lékařskou službu se uzavírá podle občanského zákoníku. Největší význam v závazcích lékaře pro agenturu práce Personal fabric má obsahová náplň činností poskytovaných prostřednictvím pracovní lékařské služby. Mezi závazky lékaře patří například odborná poradenská činnost, dohled nad pracovními podmínkami, dohled nad zdravím zaměstnanců, zejména provádění lékařských preventivních vstupních, periodických i řadových prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci v konkrétních pracovních podmínkách, pravidelné kontroly pracovišť, zajišťování a organizování poskytování první pomoci a spoluúčast na rozborech pracovní úrazovosti. Agentura práce Personal fabric zajišťuje u uživatele poskytování osobní ochranné pracovní prostředky svým zaměstnancům k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které chrání zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví nebo bránit výkonu práce, a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem, kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

Každý zaměstnanec je povinen dbát o vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví jiných osob při práci. Nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance je znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec je zejména povinen účastnit se školení, o kterých si vedou zápisník o bezpečnosti a ochraně při práci a podrobit se ověření znalostí zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podrobit se lékařským prohlídkám a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy, dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny agentury práce Personal fabric k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, dodržovat při práci určené pracovní postupy a používat osobní ochranné pracovní prostředky,

nepožívat alkoholické nápoje a neužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nekouřit na pracovištích, na kterých pracují také nekuřáci, oznamovat nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti ovlivňující bezpečnost nebo zdraví při práci, bezodkladně oznámit nadřízenému svůj pracovní úraz i úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin, podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance zkoušce, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

3.6 Kontrola agentury práce Personal fabric

Kontrolu činnosti agentury práce Personal fabric provádějí podle zákona o inspekci práce 251/2005 Sb. dva kontrolní orgány. Jsou to úřady práce a inspektoráty práce. Další kontroly agentury práce Personal fabric provádí každý rok zdravotní pojišťovny a česká správa sociálního zabezpečení.

3.6.1 Kontrolní orgány

Úřady práce kontrolují především, zda agentura práce Personal fabric zprostředkovává zaměstnání na základě povolení vydaného ministerstvem práce a sociálních věcí nebo zda jiným způsobem neporušuje agentura práce Personal fabric při zprostředkování práce zákon o zaměstnanosti. Zjistí-li úřad práce porušení, může uložit pokutu až do částky dvou milionu korun.

Inspektorát práce kontroluje především, zda dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce Personal fabric nejsou zneužívání k zakrývání faktického zprostředkování zaměstnání. Tuto kontrolu provádějí na základě § 38a a § 38b zákoníku práce. Inspektoráty práce také kontrolují dodržování předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Sankce za porušení tohoto zákona jsou obdobné, jako mohou ukládat úřady práce podle zákona o zaměstnanosti.

Při kontrolách nebyly zjištěny žádné závažné pochybení ze strany agentury práce Personal fabric. Ojediněle byly zjištěny pouze nedostatky formálního charakteru, které byly posléze odstraněny.

4. ZHODNOCENÍ

V první části bakalářské práci jsem se věnovala všeobecné právní úpravě agenturního zaměstnávání, zejména právní úpravě činnosti a působnosti agentur práce. Dále jsem popsala formy agenturního zaměstnávání, teoreticky možné problémy agenturního zaměstnávání, pracovněprávní podmínky agenturního zaměstnávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Druhá část bakalářské práce je věnována fungování agenturního zaměstnávání v agentuře práce Personal fabric. V těchto kapitolách jsem uvedla jak agentura práce Personal fabric postupuje v praxi. Nejprve jsem se zmínila o historii agentury práce Personal fabric, jejího vzniku a současné situaci na trhu práce. Tyto poznatky jsou znázorněny na obrázcích viz Obr. 3.2.1.1, Obr. 3.2.1.2., Obr. 3.2.1.3., Obr. 3.2.1.4., Obr. 3.2.1.5. Následně jsem popsala formy zprostředkování zaměstnání agenturou práce Personal fabric, její péči o zaměstnance na základě zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Důležitou součástí je také kontrola agentury práce Personal fabric kontrolními orgány při dodržování právních předpisů.

Ve svém průzkumu jsem shledala, že agentura práce Personal fabric postupuje ve všech svých činnostech v souladu s právními předpisy a nezjistila jsem žádná pochybení. V případě, že bych potřebovala najít zaměstnání, využila bych bez obav služeb agentury práce Personal fabric. A také bych tuto agenturu práce Personal fabric doporučila svým známým.

5. ZÁVĚR

Vzhledem k tomu, že potřeba kvalifikovaných dělníků se neustále zvyšuje a nových pracovníků vzhledem k nezájmu o učňovské obory v posledních letech ubývá, přichází agentura práce Personal fabric s nabídkou zprostředkování pracovníků nejen z České republiky, ale i ze zahraničí. Hlavním cílem agentury práce Personal fabric je spokojený žadatel o zaměstnání, který se na agenturu práce Personal fabric obrací i opakovaně. Přístup zaměstnanců agentury práce Personal fabric k žadatelům o zaměstnání je na profesionální úrovni, neboť jsou si vědomi toho, že jen kvalitní, zodpovědný a spokojený zaměstnanec zaručí spokojenost klientů z řad uživatelů, kteří si zaměstnance přes agenturu práce Personal fabric zajišťují a že stále přibývá počet uživatelů, kteří se na agenturu práce Personal fabric obracejí se svými požadavky na zaměstnance.

Tato bakalářská práce může být v praxi využita agenturou práce Personal fabric při náboru nových zaměstnanců, jako důkaz o tom, že agentura práce Personal fabric postupuje v souladu se zákony, dbá na práva i ochranu svých zaměstnanců a v neposlední řadě efektivně mapuje aktuální situaci na trhu práce. Nabízí zaměstnancům, kterým už skončila práce u jednoho uživatele plynulý přechod k jinému uživateli bez přerušení pracovního poměru, čímž zaměstnance chrání před sociální nejistotou nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání vedených na úřadech práce.

6. POUŽITÁ LITERATURA

- Ethnic Friendly zaměstnavatel, [cit. 2013-29-04] Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/>
- HAVEL, HOLÁSEK AND PARTNERS. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Praha: Sagit, a. s., 2012. ISBN 978-80-7208-886-7.
- JAKUBKA, Jaroslav, *Zákoník práce 2011*. Praha: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-626-6.
- JOUZA, Ladislav, SALAČOVÁ, Marie, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a. s. 2005. ISBN 80-7357-126-9.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, MPSV [cit. 2013-29-04] Dostupné z: www.mpsv.cz
- TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

7. SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 2.1.3.1 Meziroční srovnání

Obr. 3.2.1.1 Státní příslušnost přidělených zaměstnanců

Obr. 3.2.1.2 Struktura zaměstnanců ze zemí mimo Evropskou unii

Obr. 3.2.1.3 Profesní skladba zaměstnanců

Obr. 3.2.1.4 Kvalifikovanost zaměstnanců

Obr. 3.2.1.5 Podíl zaměstnávaných žen a mužů

8. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Apod. A podobně

Atd. A tak dále

Č. Číslo

Obr. Obrázek

Odst. Odstavec

Sb. Sbírký

9. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Mzdový výměr

Příloha č. 2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Příloha č. 3 Pokyn zaměstnavatele

Příloha č. 4 Pracovní smlouva

Příloha č. 5 Dohoda o pracovní činnosti

Příloha č. 6 Dohoda o dočasném přidělení

Příloha č. 7 Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohou jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013


.....
podpis autora